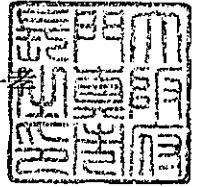


令 和 5 年 11 月 16 日

門 真 市 職 員 労 働 組 合

執 行 委 員 長 岩 下 み ゆ き 様

門 真 市 長 宮 本 一 孝



年 末 一 時 金 等 に つ い て (回 答)

1. 基 本 賃 金 等 に つ い て

本 年 の 給 料 改 定 に つ い て は、一 般 職 及 び 再 任 用 の 職 員 に つ い て は、人 事 院 勧 告 に 準 じ て、令 和 5 年 4 月 1 日 に 遡 り 実 施 す る。会 計 年 度 任 用 職 員 に つ い て は、令 和 4 年 度 よ り 人 事 院 勧 告 に よ る 国 家 公 務 員 の 給 与 改 定 を 翌 年 度 に 反 映 す る 取 扱 い と し て い る が、国 通 知 等 を 踏 ま え、令 和 5 年 度 の 給 料 改 定 以 降 一 般 職 の 職 員 と 同 様 の 取 扱 い と し、令 和 5 年 4 月 1 日 に 遡 り 実 施 す る。

2. 年 末 一 時 金 要 求 に つ い て

年 末 一 時 金 に つ い て は、一 般 職 の 職 員 に つ い て は、人 事 院 勧 告 に 準 じ て、期 末 手 当 及 び 勤 勉 手 当 を そ れ ぞ れ 0.05 か 月 分、合 計 0.10 か 月 分 を 引 き 上 げ、年 4.4 か 月 か ら 年 4.5 か 月 と す る。12 月 期 の 期 末 手 当 と し て 1.20 か 月、勤 勉 手 当 は 1.00 か 月、合 計 2.20 か 月 分 を 12 月 8 日 に 支 給 し、期 末 勤 勉 手 当 合 計 0.10 か 月 の 引 き 上 げ 分 に つ い て は、議 会 可 決 後 に 支 給 す る。な お、令 和 6 年 度 以 降 は、期 末 勤 勉 手 当 の 合 計 が 6 月 期 及 び 12 月 期 に そ れ ぞ れ 2.25 か 月 分 と す る。ま た、再 任 用 職 員 に つ い て は、同 勧 告 に 準 じ て、期 末 手 当 及 び 勤 勉 手 当 を そ れ ぞ れ 0.025 か 月 分、合 計 0.05 か 月 分 を 引 き 上 げ、年 2.30 か 月 か ら 年 2.35 か 月 と す る。

12 月 期 の 期 末 手 当 と し て 0.675 か 月、勤 勉 手 当 は 0.475 か 月 と し、合 計 1.15 か 月 分 を 12 月 8 日 に 支 給 し、期 末 勤 勉 手 当 合 計 0.05 か 月 の 引 き 上 げ 分 に つ い て は、議 会 可 決 後 に 支 給 す る。

な お、令 和 6 年 度 以 降 は、期 末 勤 勉 手 当 の 合 計 が 6 月 期 及 び 12 月 期 に そ れ ぞ れ 1.175 か 月 分 と す る。支 給 要 件 を 満 た す 会 計 年 度 任 用 職 員 に つ い て は、一 般 職 と 同 様 に 期 末 手 当 0.05 か 月 分 を 引 き 上 げ、年 2.40 か 月 分 か ら 年 2.45 か 月 と す る。

12 月 期 の 期 末 手 当 と し て 1.20 か 月 分 を 12 月 8 日 に 支 給 し、期 末 手 当 0.05 か 月 分 の 引 き 上 げ 分 に つ い て は、議 会 可 決 後 に 支 給 す る。な お、会 計 年 度 任 用 職 員 に つ い て は、地 方

自治法改正に伴い、令和6年度から一般職の職員と同様の支給月数で勤勉手当を支給し、期末勤勉手当の合計が6月期及び12月期にそれぞれ2.25か月分とする。令和5年12月期に勤勉手当相当額を支給することは困難である。次に、役職段階別加算制度については、職員給与に係る制度の問題であり、廃止することは困難である。

3. 妊娠、出産、育児等と仕事の両立支援について

不妊治療に係る特別休暇の新設、本市独自の子育て部分休暇の新設、高齢者部分休業の制度化など両立支援に係る取組を推進してきたところであり、引き続き職員が職業生活と家庭生活を両立できる環境の整備に努めてまいりたい。

4. 人事評価制度について

地方公務員法に基づき、勤勉手当・昇給への反映を含む制度を導入しており、引き続き、同法の趣旨に合う制度として運用してまいりたい。これまでの交渉における要求も含め、より良い制度となるよう対処してまいりたい。また、令和6年度会計年度任用職員の勤勉手当支給に際し、支給率や人事評価の結果を適切に成績率に反映する必要があることから、会計年度任用職員の人事評価については、令和6年度から必要な改定を行っているが、内容については、引き続き協議願いたい。

5. 地域手当について

地域手当の支給割合は、本市の厳しい財政状況に鑑み、当分の間、現状維持の14%としてきた。引き続き財政状況は予断を許さない状況ではあるが、職員のみなさんの協力のもと、4年連続で財政調整基金を取り崩すことなく黒字を計上するなど、本市の目指す「まちの成長」と「財政の健全化」の両立に向け、着実に前進していることを踏まえ、令和6年4月より15%支給とするよう議会手続きを進めてまいりたい。

なお、国制度を超える16%への引き上げは困難である。

6. 中途採用者の前歴換算の見直しについて

中途採用者の前歴換算の見直しについては、これまでの交渉における残課題であることは認識している。現在、幅広い年齢を対象に採用試験を行っていることもあり、職員の前歴換算のあり方について引き続き検討を行ってまいりたい。

7. 職員採用について

職員採用については、現在実施している令和6年4月1日付け採用試験を踏まえると、同時点において基本定数との差については解消する見込みであり、先日基本定数の廃止を通知したところだが、今後についても、定年引上げの状況、職場状況や普通退職者数、業務量の状況も加味しつつ、採用人数を検討してまいりたい。

8. 再任用職員の任用について

再任用については、段階的な定年引上げに伴い、60歳に到達した年度の翌年度から定年退職相当日までの間、希望すれば短時間勤務を選択することができる定年前再任用短時間勤務制度や、定年退職日以後再任用を希望する者にあつては、年金支給開始年齢に達するまでの間、短時間勤務のほか、フルタイム勤務を可能とする暫定再任用制度を実施しているところである。なお、従前どおり再任用制度の趣旨を踏まえ、選考により成績が優秀であった職員については任用するとの考えのもと、令和6年4月任用も実施してまいりたい。

また、再任用職員へのリフレッシュ休暇の付与については、他の市町村等の状況も踏まえ、引き続き検討してまいりたい。

9. 定年引き上げについて

定年引上げに伴う賃金労働条件については、必要に応じて引き続き協議・交渉により解決を図りたいと考えており、今後も高齢期の職員が安心して働くことができる環境整備に努めてまいりたい。なお、定年引上げに伴う新たなリフレッシュ休暇の付与及びリフレッシュ支援金の支給については、他の市町村等の動向を注視するとともに、支援金については併せて門真市職員厚生会においても議論してまいりたい。

10. 長時間労働対策について

長時間労働対策については、効率的な業務運営の推奨、ノー残業デー及びノー残業デー推進月間の実施など、長時間労働の縮減に向け、全庁を上げ取り組んできたところである。今後とも、引き続き長時間労働対策を積極的に進め、職員の健康を守る立場から、職場実態の把握に努めるとともに、安全衛生委員会での啓発等、職場環境の改善等の取組を進めてまいりたい。

11. 新型コロナウイルス感染症対策について

新型コロナウイルス感染症対策については、今後も感染状況や国・府の動向を注視しつつ、職員が安心して働ける職場環境の整備に努めてまいりたい。

12. ハラスメント対策等について

ハラスメント対策については、ハラスメントはあってはならないものであり、引き続き防止に努めてまいりたい。この考えのもと、職員報を通じた啓発記事の掲載や各種研修会においてハラスメントに関する啓発を行うなど、さまざまな機会をとらえて意識啓発を進めるとともに、職員アンケートも年内を目途に実施してまいりたい。

13. 会計年度任用職員の勤務条件について

通常疾病の際に取得することができる有給の病気休暇の新設については、他の市町村等の動向を注視しながら、検討してまいりたい。会計年度任用職員制度の実施にあたっては、令和元年10月の交渉時に回答したとおり、国マニュアルに基づき職務及び業務内容に応じた格付けとし、休暇制度の改善、一定条件を満たす者への期末手当等の支給など処遇改善を図ったところである。また、今交渉においても、令和6年度から一般職と同様に勤勉手当を支給するよう、議会手続きを進めていく旨回答したところであり、引き続き法の趣旨等を踏まえ適切に対応してまいりたい。